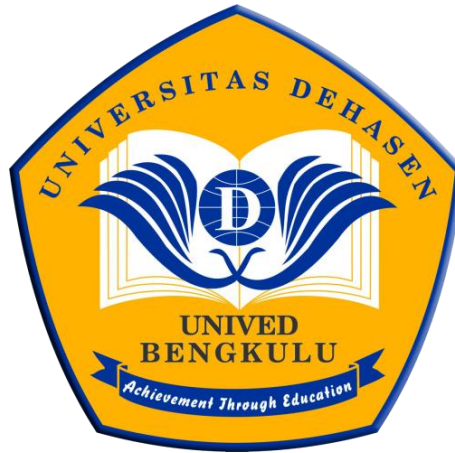


**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. RODATEKNINDO
PURAJAYA**



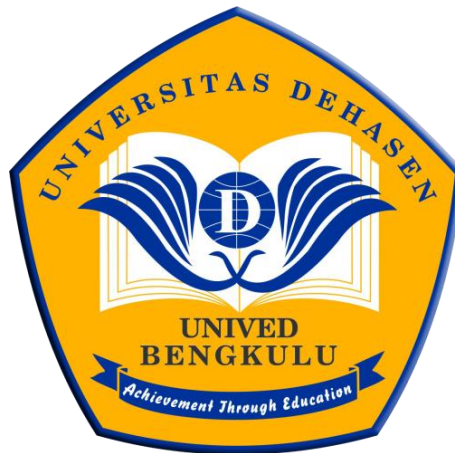
SKRIPSI

OLEH

PRAYU IVANTRI
NPM. 20040011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. RODATEKNINDO
PURAJAYA**



SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu

OLEH

PRAYU IVANTRI
NPM. 20040011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. RODATEKNINDO
PURAJAYA**

SKRIPSI

OLEH

PRAYU IVANTRI
NPM. 20040011

*Telah Disetujui dan Disahkan
Oleh Dosen Pembimbing*

Pembimbing Utama,



YUN FITRIANO, S.E., M.Ak
NIDN. 0229068501

Pembimbing Pendamping,



YANTO EFFENDI, S.E., M.M
NIDN. 0203017504

Bengkulu, November 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu



Dr. E. AHMAD SOLEH. S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. RODATEKNINDO
PURAJAYA**

SKRIPSI

OLEH :

PRAYU IVANTRI

NPM. 20040011

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 08 November 2023

Dan dinyatakan LULUS

SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Ketua,



YUN FITRIANO, S.E., M.Ak
NIDN. 0229068501

Sekretaris,



YANTO EFFENDI, S.E., M.M
NIDN. 0203017504

Anggota,



Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

Anggota,



TITO IRWANTO, SE, M.M
NIDN. 0203078901

Bengkulu, November 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu



Dr. SUWARNI, S.Kom., M.M
NIDN.0211047001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan –QS. Al-Insyirah : 5
2. Sukses berjalan dari satu kegagalan ke kegagalan yang lain, tanpa kita kehilangan semangat.” – Abraham Lincoln

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur selalu saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan:

1. Kepada kedua orang tua ku tercinta.
2. Untuk saudara dan saudari ku
4. Untuk teman-teman seperjuangan pada Program Studi Manajemen
5. Untuk para Dosen Universitas Dehasen Bengkulu khususnya Program Studi Manajemen terima kasih telah memberikan ilmu untuk bekal kami kelak

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEES' WORK PRODUCTIVITY
AT PT. RODATEKNINDO PURAJAYA**

By
Prayu Ivantri ¹⁾
Yun Fitriano and Yanto Effendi ²⁾

ABSTRACT

PT. Rodateknindo Purajaya is a construction company in the implementation sector with the form of PT which has qualifications. This research aims to determine the effect of organizational commitment and work motivation on employees' work productivity at PT. Rodateknindo Purajaya. This type of research is correlational, namely research to determine the influence and level of influence between two or more variables without any attempt to influence these variables. The sample in this study used a total sampling technique, where the entire population was sampled, amounting to 55 people. There is an influence of organizational commitment (X_1) on work productivity (Y) at PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu is 0.000, so H_0 is rejected and H_a is accepted. From the significance value obtained, variable X influences work productivity (Y). There is an influence of work motivation (X_2) on work productivity (Y) at PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu is 0.031, so H_0 is rejected and H_a is accepted. From the significance value obtained, the variable X_2 influences work productivity (Y).

Keywords: Organizational Commitment, Work Motivation, Work Productivity.

1) Student (Management)

2) Supervisors



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.
RODATEKNINDO PURAJAYA**

Oleh
Prayu Ivantri ¹⁾
Yun Fitriano dan Yanto Effendi ²⁾

RINGKASAN

PT. Rodateknindo Purajaya merupakan perusahaan kontruksi bidang pelaksanaan dengan bentuk PT yang telah memiliki kualifikasi Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya.

Jenis penelitian ini adalah korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh dan tingkat pengaruh antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, dimana seluruh populasi dijadikan sampel berjumlah 55 orang.

Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu sebesar 0,031 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

1) Calon Sarjana (Manajemen)

2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim. Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karnia-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Rodateknindo Purajaya”.

Di dalam penyusunan skripsi ini penyusun banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran-saran dan masukkan secara moral maupun materil. Tanpa bantuan pihak-pihak yang telah member bantuan, penyusun mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada:

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Bapak Yun Fitriano, S.E., M.Ak selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Yanto Effendi, S.E, M.M Selaku Pembimbing Pendamping yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu.
6. Seluruh Staff Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuannya.
7. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, untuk itu penyusun menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun dan penyusun akan menerima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai-nilai skripsi ini dan untuk penyusunan skripsi ini selanjutnya.

Akhir kata penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Amin, aminyarobabal'alam.

Bengkulu, November 2023

Penulis



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU

PERNYATAAN KEASLIAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.
RODATEKNINDO PURAJAYA

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Prayu Ivantri
No Mahasiswa : 20040011
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidak asliannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti yang meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu,
Yang Menyatakan

Prayu Ivantri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT.....	vi
RINGKASAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah	5
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Komitmen Organisasi.....	7
2.1.2 Motivasi Kerja.....	15
2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan.....	19
2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Analisis.....	27
2.4 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Definisi Operasional	30

3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	31
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Metode Analisis Data.....	32
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian	32
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	33
3.5.3 Regresi Linear Berganda	36
3.5.4 Koefisien Determinasi	37
3.5.5 Pengujian Hipotesis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Rodateknindo Purajaya .	40
4.1.2 Karakteristik Responden.....	41
4.1.3 Pengaruh Responden Terhadap Variabel Penelitian	44
4.1.4 Uji Instrumen Penelitian	47
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	49
4.1.6 Uji Hipotesis	54
4.2 Pembahasan.....	57
4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	57
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	59
BAB V PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	61
6.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya.....	28
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas	50
Gambar 4.1. Kurva Distrubusi Ditolak dan Diterima	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Wadah harus mengelola berbagai kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, yang mengisi wadah sekaligus melaksanakan rangkaian kegiatan suatu organisasi adalah manusia yang tercermin pada perilaku dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, perilaku dalam melaksanakan tugas tersebut mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, dan akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja organisasi dimana ia berprestasi.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang untuk mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan suatu produktivitas kerja.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan pengaruh antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat

dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komitmen yang dikembangkan oleh Mayer *and* Allen (2016:1). Sebagai tambahan, komitmen afektif mirip dengan apa yang dikembangkan oleh *Mooday et al* (2017:44), mempertahankan pendekatan tiga komponen komitmen dimana komitmen normatif dan kontinuan secara keseluruhan merupakan bagian dari komitmen yang berkaitan dengan sikap. Kebanyakan penelitian mengenai tiga komponen komitmen terfokus pada pengembangan instrumen pengukuran yang reliabel dan pada urutannya, namun sedikit penelitian terhadap hasil perilaku dihubungkan dengan komitmen yang berbeda-beda.

Menurut Mayer *and* Allen (2016:12) beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat berpengaruh positif dan komitmen kontinuan dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Komitmen produktivitas kerja (*work commitment*) adalah topik yang populer dalam penelitian mengenai pekerjaan berpengaruh dengan sikap (*attitude*). Meningkatnya popularitas konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada karyawan dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Komitmen kerja karyawan lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan psikologis yang berpengaruh dengan keanggotaan.

Produktivitas kerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan seseorang. Keberhasilan organisasi tergantung pada produktivitas kerja para

pelaku organisasi yang bersangkutan. Seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, semangat kerja serta etika kerja yang baik (Herman, 2018:67). Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan mengingat produktivitas kerja karyawan menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada produktivitas kerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

Menurut (Herman, 2018:67) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu sikap yang harus dikembangkan para pekerja saat berada di lingkup perusahaan. Selain motivasi kerja, komitmen organisasi juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Komitmen merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. Komitmen organisasi menyiratkan pengaruh karyawan dengan organisasi secara aktif karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Handoko, 2018:265).

Selain komitmen organisasi, motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah *output* dari suatu pekerjaan. *Output* yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri.

Permasalahan yang terjadi dimana berdasarkan observasi di PT. Rodateknindo Purajaya bahwa sering adanya karyawan yang keluar dari perusahaan atau resign padahal karyawan tersebut memiliki kompetensi yang bagus. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen karyawan. Dari pihak perusahaan juga kurang adanya usaha untuk mempertahankan karyawan, hal ini dikarenakan kurangnya motivasi karyawan karena apa yang berikan karyawan pada perusahaan belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Dari segi produktivitas kerja mengalami penurunan produktivitas.

PT. Rodateknindo Purajaya merupakan perusahaan kontruksi bidang pelaksanaan dengan bentuk PT yang telah memiliki kualifikasi. Perusahaan ini dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub kualifikasi kontruksi saluran air, pelabuhan, DAM, prasarana sumber daya air, dan masih banyak lagi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka judul dalam penelitian ini adalah: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Rodateknindo Purajaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya?

3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian yang akan dilakukan yaitu:

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam membuat suatu karya ilmiah dan mengaplikasikan hasil yang telah didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan.

- b. Bagi PT. Rodateknindo Purajaya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan bagi PT. Rodateknindo Purajaya.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat permasalahan yang sama.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan hasil terarah dan tidak menyimpang dari perumusan, maka penelitian dibatasi pada:

- a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya indikator menurut Mulyani (2017:89) yaitu *affective commitment, continuance commitment, normative commitment*
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya dengan indikator menurut (Noermijati, 2017) yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), pengakuan orang lain (*recognition*) dan tanggung jawab (*responsible*).
- c. Produktivitas kerja karyawan dengan indikator menurut (Sedarmayanti, 2017) yaitu sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara lingkungan kerja, efisiensi tenaga kerja, manajemen produktivitas, tingkat penghasil.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi.

Pengertian tentang komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Steers menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada (atau merupakan ketertarikan individu terhadap) tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, karena meliputi kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan. Welsch dan La Van menyatakan komitmen pada perusahaan adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawan pada perusahaan. Komitmen organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut (Oktorita, 2018:25).

Pengertian Komitmen Organisasi Menurut Robert dan Kinicki (dalam Kreitner, 2015 : 87) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang – orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk

bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Mowday (dalam Sopiah, 2018 : 56) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Sopiah (2018: 75) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen pada organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan dan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan pengaruh yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi, (Suhariadi,

2019:231).

Komitmen dalam organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena dia merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi di tempat dia bekerja bila dia menyukai organisasi tersebut, dia akan berupaya untuk tetap bekerja di sana. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi pengaruh aktif antara individu dan organisasinya, orientasi pengaruh tersebut mengakibatkan pekerja atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikannya itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap (Khusaini, 2017:59).

Berdasarkan uraian di atas, maka komitmen organisasi adalah pengaruh antara karyawan dengan organisasi dengan ditunjukkan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi, melibatkan diri dalam kegiatan perusahaan, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Pekerja yang mempunyai komitmen adalah sangat berharga. Kita dapat memperoleh komitmen dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja, memberi perhatian pada orang di semua tingkat, mempercayai dan dipercayai, mentoleransi individualitas, dan menciptakan bebas kesalahan "*can-do culture*". Heller menganjurkan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

1. Memelihara Kepercayaan (*nurturing trust*). Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja. Kita harus dapat membuat diri kita senyata mungkin dan menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain. Patut diingat bahwa untuk mendapatkan kepercayaan, kita pertama kali harus mempercayai mereka yang bekerja untuk kita.
2. Memenangkan pikiran, semangat, dan hati (*winning minds, spirits, and hearts*). Komitmen penuh dari bawahan tidak dapat direalisasikan sampai kita menunjukkan kebutuhan psikologis, intelektual, dan emosional pekerja. Dengan memberikan bobot yang seimbang dari ketiga faktor tersebut, memungkinkan kita memenangkan pikiran, semangat, dan hati pekerja. Untuk itu kepada pekerja perlu diberikan otonomi dalam menciptakan lingkungan kerja, membuat mereka merasa dihargai dengan secara terbuka memperkenalkan prestasi

mereka, dan memberdayakan mereka dengan menyerahkan kontrol sebanyak mungkin dalam bidang tanggung jawabnya.

3. Menjaga staf mempunyai komitmen (*keeping staff committed*). Salah satu cara paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan meningkatkan motivasi mereka. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan tingkat minat, memastikan bahwa setiap pekerja mempunyai variasi pendorong tugas untuk dikerjakan, dan memberikan sumber daya dan profesionalisme melalui mana keterampilan baru dapat dikembangkan.
4. Menghargai keunggulan (*rewarding excellence*). Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah vital dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja pekerja. Perlu dipertimbangkan menghargai kinerja luar biasa, produktivitas tinggi dan menurunkan biaya secara substansi, dengan insentif finansial. Kita dapat melakukan pemberian kenaikan gaji, pemberian bonus, pengikutsertaan dalam profesionalisme akhir pekan senior staf atau sekedar mengucapkan terimakasih.
5. *Staying positive*, bersikap positif. Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi, adalah penting untuk menciptakan iklim “*can-do*”.

Hal ini harus dibangun *mutual trust*, saling mempercayai di mana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta untuk dilakukan. Untuk itu kita perlu menciptakan “*herous*”, pekerja

yang dihormati dan produktif serta dikagumi anggota lainnya. Pastikan bahwa keberhasilan *Herous* dirayakan, untuk mendorong orang lain mempercayai *can-do culture* dan komit pada tujuan organisasi. Beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengembangkan komitmen organisasional (Baron, 2018:341):

1. *Make jobs interesting and give people responsibility*, membuat pekerjaan menarik dan memberi orang tanggung jawab. Orang cenderung mempunyai komitmen tinggi pada organisasi apabila mendapat kesempatan baik untuk mengontrol cara mereka melakukan pekerjaan dan dikenal dalam memberikan kontribusi penting. Memberikan pekerjaan menarik untuk dilakukan dan memberi mereka tanggung jawab atas pekerjaan adalah cara paling efektif dalam memotivasi orang lain dan dikenal sebagai *job enrichment*. Sementara itu, *job involvement* program merupakan cara melibatkan pekerja dalam banyak aspek pengambilan keputusan korporasi.
2. *Align the interests of the company with those of the employees*, menyeleraskan kepentingan perusahaan dengan pekerja. Apabila melakukan sesuatu yang baik bagi organisasi juga membuat baik bagi pekerja, pekerja mungkin akan sangat besar komitmennya pada organisasi. Banyak perusahaan memperkenalkan *profit-sharing plans*, yang merupakan rencana insentif di mana pekerja menerima bonus secara proporsional dengan tingkat keuntungan perusahaan.

3. *Enthusiastically recruit new employees whose values closely match those of the organizations*, secara antusias merekrut pekerja yang mempunyai nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi. Perusahaan yang menunjukkan kepada pekerjanya bahwa mereka peduli pada kerja keras menarik mereka mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan.
4. *Listen to your employee*, mendengarkan pada pekerja. Cara yang paling mudah untuk meningkatkan komitmen paling efektif dan tidak mahal adalah dengan sekedar mendengarkan pekerja. Dengan sekedar mendengarkan pada pekerja menunjukkan bahwa mereka peduli tentang apa yang harus dikatakan.

Pendapat lain tentang cara bagaimana membangun *organizational commitment* dikemukakan oleh Mc Shane dan Glinow (2018: 113) sebagai berikut:

1. *Justice and support*, keadilan dan dukungan. *Affective commitment* adalah lebih tinggi dalam organisasi yang memenuhi kewajiban pada pekerja dan patuh oleh nilai-nilai humanisme, seperti kejujuran, rasa hormat, memanfaatkan dan integritas moral. Sama halnya, organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung mengusahakan tingkat loyalitas lebih tinggi sebagai imbalannya.
2. *Shared values*, nilai-nilai bersama. *Affective commitment* merupakan identifikasi orang dengan organisasi, dan identifikasi tersebut tertinggi apabila pekerja yakin bahwa nilai mereka sesuai dengan nilai

dominan organisasi. Pekerja merasa lebih nyaman dan dapat diduga apabila mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari keputusan korporasi. Persaan nyaman ini meningkatkan motivasi mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi.

3. *Trust*, kepercayaan. Kepercayaan merupakan harapan positif aau satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang menyangkit risiko. Kepercayaan berarti menempatkan keyakinan pafa orang atau kelompok lain. Pekerja mengidentifikasi dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.
4. *Organizational comprehension*, pemahaman organisassional. *Oraganizational comprehension* menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata letak fisik. Kepedulian adalah prasyarat penting untuk *Affective commitment* karena adalah sulit mengidentifikasi dengan sesuatu yang anda tidak tahu dengan baik.
5. *Employee involvement*, pelibatan pekerja. Pelibatan pekerja meningkatkan *affictive commitment* dengan memperkuat indentitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang membimbing masa depan organisasi.

Indikator komitmen organisasi diungkap dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang mengacu pada aspek komitmen organisasi dari Mulyani (2017:89), yaitu :

- a. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan keterkaitan identitas, nilai- nilai bersama dan keterlibatan pribadi.
- b. *Continuance commitment*, yang berkaitan dengan investasi karyawan kepada organisasi dan pengaruh karyawan tentang kerugian akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
- c. *Normative commitment*, yang berkaitan dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan kewajiban terhadap organisasi.

2.1.2 Motivasi kerja

Robbins (2015 : 34) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerakyang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Sedangkan Luthans (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yangmenggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins 2015 : 47) . Menurut Parinussa

(2021 : 95) bahwa motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya.

Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerjatinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi. Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, katadasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2016 : 132).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2015 : 89). Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”.

Setiawan (2018) membagi motivasi ke dalam 2 jenis :

1. Motivasi Internal, adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan

senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain :

- a. Kebutuhan
- b. Keinginan
- c. Kerjasama
- d. Kesenangan kerja
- e. Kondisi karyawan
- f. Dorongan

2. Motivasi Eksternal, adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah :

- a. Imbalan (gaji), suatu nilai yang diterima seseorang, karena telah melakukan sesuatu aktivitas dimana seseorang tidak secara langsung ada ikatan kontrak atau suatu perjanjian lainnya. Imbalan ini bisa berupa upah (*wage*) atau gaji (*salary*) (Mathis, 2016 : 23).
- b. Harapan, adalah keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi.
- c. Insentif (bonus), adalah suatu nilai yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan kontrak perjanjian. Contohnya upah lembur dan bonus.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman dalam (Martoyo, 2017 : 89) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan itu adalah :

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja. Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan

kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

Adapun indikator motivasi menurut Noermijati (2017: 38) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), yaitu rasa nyaman atau tidaknya individu dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang.
2. Prestasi yang diraih (*achievement*), yaitu keberhasilan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Pengakuan orang lain (*recognition*), yaitu penghargaan yang diberikan dari atasan, rekan kerja, bawahan maupun masyarakat.
4. Tanggung jawab (*responsible*), yaitu kesempatan yang diberikan untuk memikul tanggung jawab dan melaksanakan tugas secara mandiri.

2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Anwar, 2015:145).

Produktivitas (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Produktivitas

merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, produktivitas diukur dari segi hasil. Produktivitas merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.

Produktivitas (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Produktivitas merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk itu jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perlu diadakan sistem penilaian terhadap produktivitas orang-orang dalam organisasi (Foster dan Karen, 2021:98).

Produktivitas atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Produktivitas adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas per satuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Produktivitas yang tinggi dipengaruhi oleh sikap dan karakteristik-karakteristik lainnya yang dimiliki tenaga penjual. Keahlian tenaga penjual sangat diperlukan dalam menjalankan tugasnya agar lebih efektif. Selain itu, pengetahuan tenaga penjual mengenai produk dengan berbagai kualitas dan fasilitas yang dimiliki sebuah produk juga menjadi salah satu faktor yang diperlukan. Produktivitas tenaga penjualan dapat diukur melalui kemampuan dalam meraih pangsa pasar yang tinggi untuk perusahaan, peningkatan jumlah penjualan produk, dan kemampuan menjual produk dengan profit margin yang tinggi. Produktivitas dapat diukur melalui indikator-indikator seperti kemampuan dalam memberikan andil kepada perusahaan dalam mencapai pangsa pasar, menjual produk baru perusahaan secara cepat dan kemampuan mencapai target penjualan (Basu, 2017:235).

Keahlian dapat mempermudah dan membentuk sebuah pemahaman serta implementasi atas hubungan strategi antara perusahaan dengan pelanggannya. Oleh sebab itu, menegaskan bahwa tenaga penjualan yang

memiliki keahlian tenaga penjualan dalam aktivitas penjualan yang bermutu akan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kondisi perusahaan untuk tetap bertahan dan menghasilkan laba bagi perusahaan. Kemampuan menjual memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga penjualan.

Indikator-indikator Produktivitas, Sadarmayanti, (2017 : 66).

Sebagai berikut:

- a. Sikap kerja.
- b. Tingkat ketrampilan.
- c. Hubungan antara lingkungan kerja.
- d. Efisiensi tenaga kerja.
- e. Manajemen produktivitas.
- f. Tingkat penghasilan.
- g. Sarana produksi.

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2018:262) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, konsekuensinya adalah para *manager* di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi produktivitas

kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik satu sama lain.

Menurut Dessler (2019:4) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia. Menurut Simamora (2017:4) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:18) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya unruk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengolahan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa bagi manusia individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Samsudin, (2016:120).

Menurut Dessler, (2019:4-5), mengklasifikasikan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi dua fungsi pokok yaitu :

a) Fungsi Manajemen (*Manajemen Function*)

1) Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan elemen penting dalam manajemen perusahaan. Pengorganisasian yaitu mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi.

3) Pengarahan (*Directing*)

Sebagai pelaksanaan seperti menunjukkan dan memberitahukan kesalahan karyawan, melatih memikirkan suatu perangsang. Hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang diraih.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah ditetapkan.

b) Fungsi Operasional

1) Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan salah satu usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu dengan cara mencari

asal sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, melaksanakan proses seleksi dan pemanfaatan tenaga kerja.

2) Pengembangan (*Development*)

Merupakan suatu proses peningkatan kemampuan dan keterampilan, baik manajerial maupun kemampuan teknis operasional.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap karyawan atas prestasi yang telah diberikan oleh karyawan.

4) Integrasi (*Intergration*)

Usaha mempengaruhi para karyawan sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Bagaimana memelihara para karyawan supaya nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan.

6) Pemutusan (*Separation*)

Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja ke dalam masyarakat dengan pemensiunan, pemberhentian sementara, pemecatan dan pergantian tenaga kerja pemecatan dan pergantian tenaga kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai produktivitas kerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Hasil dari penelitian terdahulu menjadi dasar pengambilan keputusan dalam penelitian yang dilakukan sekarang ini. Penelitian yang pernah dilakukan mengenai komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan antara lain:

1. Gabriella dkk (2019) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Namun secara parsial, hanya komitmen organisasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Hal ini berarti, organisasi harus lebih lagi dalam melakukan pendekatan terhadap karyawan, agar menumbuhkan komitmen yang lebih pada setiap karyawan.
2. Kusumalita dan Satrya (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. Dari hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak.

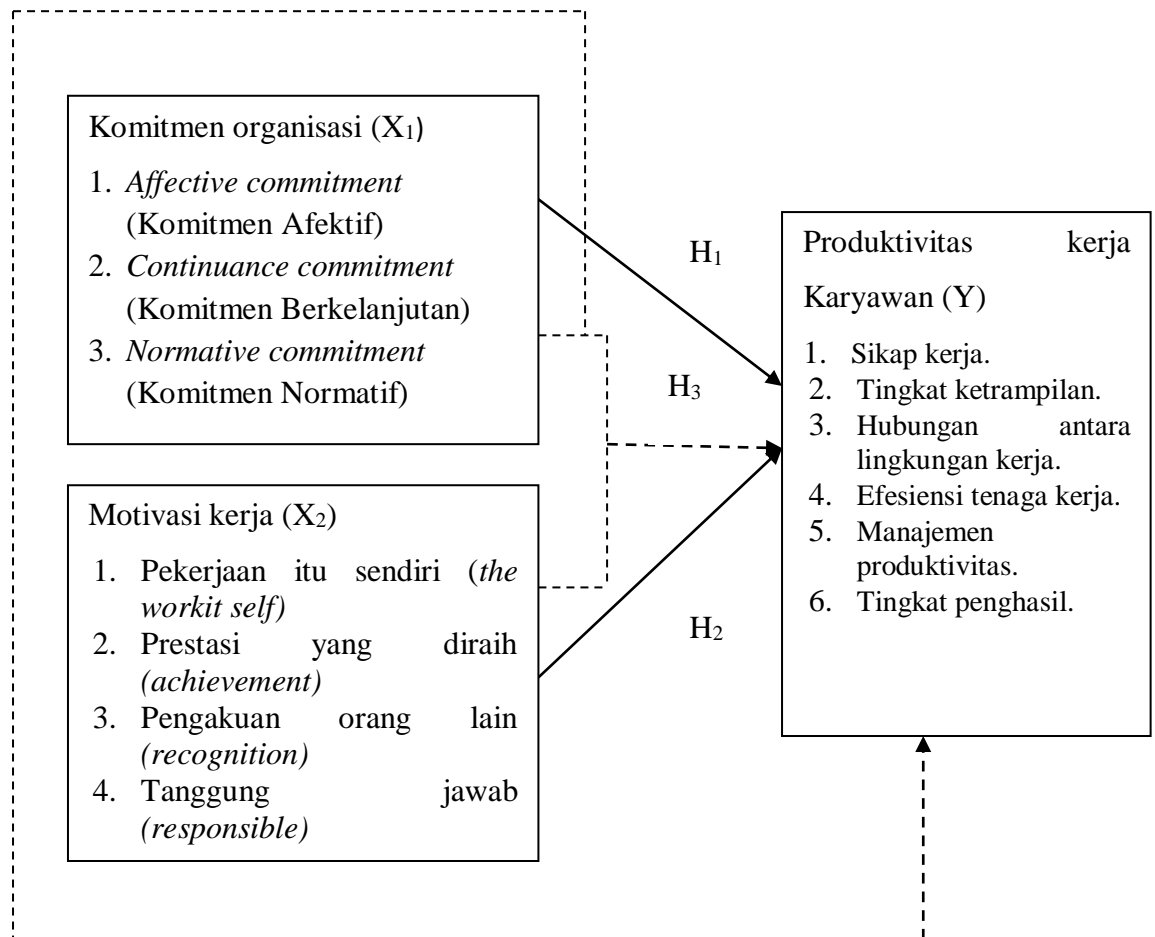
Selanjutnya, komitmen organisasional berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak.

3. Sari (Prodi Manajemen Universitas Dehasen Bengkulu, 2021). Dengan judul Hubungan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Bengkulu. Terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bengkulu karena memiliki korelasi sebesar 0,604 terletak pada interval 0,50-0,799. Hasil uji hipotesis diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,069 > 1,67303$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bengkulu.

2.3 Kerangka Analisis

Untuk lebih jelasnya akan disajikan kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1. Pengaruh Komitmen organisasi dan Motivasi kerja Dengan Produktivitas kerja Karyawan PT. Rodateknindo Purajaya



Keterangan Gambar

X_1 : Komitmen organisasi

X_2 : Motivasi kerja

Y : Produktivitas kerja Karyawan

---> : Garis pengaruh variabel secara simultan

—> : Garis pengaruh parsial tidak simultan

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya. Variabel independen yaitu (X_1) Komitmen organisasi, (X_2) motivasi kerja dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Rodateknindo Purajaya.

2.4 Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis mengemukakan hipotesis atas masalah tersebut di atas adalah:

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya.

H3 : Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh dan tingkat pengaruh antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut. Adanya pengaruh dan tingkat variabel ini penting karena dengan mengetahui tingkat pengaruh yang ada peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian. Fraenkel dan Wallen, (2018:328).

3.2 Definisi Operasional

1. Komitmen organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut yaitu PT. Rodateknindo Purajaya dengan indikator yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*.
2. Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual dengan indikator yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), pengakuan orang lain (*recognition*) dan tanggung jawab (*responsible*).

3. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas tergantung pada kemampuan tenaga manusia pada perusahaan PT. Rodateknindo Purajaya dengan indikator) yaitu sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara lingkungan kerja, efesiensi tenaga kerja, manajemen produktivitas, tingkat penghasil.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah setiap subjek yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan Arikunto, (2016: 59). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT. Rodateknindo Purajaya berjumlah 35 orang. Pegawai kantor yaitu 15 orang dan lapangan 20 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling Arikunto, (2016: 59). Sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi karyawan di PT. Rodateknindo Purajaya.

Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, dimana seluruh populasi dijadikan sampel berjumlah 55 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengambilan data untuk penelitian ini adalah penyimpulan data dengan melakukan penelitian langsung pada perusahaan PT. Rodateknindo Purajaya yang menjadi objek penelitian ini dengan cara pengisian kuesioner. Kuesioner merupakan daftar yang berisikan

pertanyaan-pertanyaan yang berpengaruh dengan permasalahan yang akan di teliti. Kuesioner ini diberikan kepada responden, yaitu karyawan PT. Rodateknindo Purajaya.

Sebagai alat pengukur variabel pada kuesioner digunakan model skala likert. Skala ini menggunakan ukuran ordinal adalah angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkatan. ukuran ini tidak memberikan nilai absolut terhadap objek tetapi hanya memberikan ranking dimana objek terkecil diberi angka 1 dan seterusnya, misalnya :

Tabel 3.1
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Sangat setuju diberi skor	5
Setuju diberi skor	4
Ragu-ragu diberi skor	3
Tidak setuju diberi skor	2
Sangat tidak setuju diberi skor	1

3.5 Metode Analisis Data

Untuk menganalisa permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti menganalisis data dengan menggunakan metode sebagai berikut:

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang

sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti Sugiyono, (2018:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan Dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam Kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ Maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ Maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan Menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu Sugiyono, (2015:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0.60,

Maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,70 berarti tidak Reliabel Sugiyono, (2015:87).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable dependen (variable terikat) dan variable independen (variable bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal (Ghozali, 2021).

Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal (*Probability Plot*). Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng, sedangkan pada normal *probability Plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik–titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variable bebas (variable independen). Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (variable independen). Dalam model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas (variable independen) menurut (Ghozali, 2021). Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable–variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai *tolerance* (kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastinitas

Tujuan uji heteroskedastinitas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual setelah pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*, namaun jika berbeda di sebut dengan *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak terjadi *heterokedastisitas* adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya *heterokedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *Scatter Plot* antara (SRESID) dan (ZPRED), dimana sumbu (Y) adalah (Y) yang telah diprediksi dan sumbu (X) adalah residual yang telah *standardized*

(Ghozali, 2001:105). Dasar analisis pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi *heteroskedastisitas*.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka (0) pada sumbu (Y), maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

d. Uji Autokorelasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data *time series*, sehingga menggunakan pengujian autokorelasi. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Uji Autokorelasi dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson (*DW test*). *DW Test* digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variable lag diantara variabel independen bila angka DW diantara -2 samapai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi (Ghozali, 2021)

3.5.3 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan Prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja
 X_1 = Komitmen organisasi
 X_2 = Motivasi kerja
a = Nilai Konstanta
e = Error
(Sugiyono, 2013:192)

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif, Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

3.5.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh motivasi kerja model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 Yang kecil berarti motivasi kerja variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi Variabel terikat. Formula hipotesis:

$H_0 : b_1 > 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang Signifikan terhadap variabel terikat,

$H_a : b_1 > 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan Sugiyono, (2018:195) adalah dengan Menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima Dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 - b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya Sugiyono, (2018:195) adalah dengan Menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Rodateknindo Purajaya

Perusahaan di dirikan oleh Bapak Ir. Rudy Hadisaputra pada Tahun 1987, yang pada awal berdirinya bernama CV. Roda Teknik, Kegiatan terutama pada Bangunan Gedung dan Jembatan. Pada tahun 1992 dengan masuknya Bapak Ir. Mahmudi Janto kegiatan Perusahaan bergerak ke Proyek Irigasi. Dalam Perjalanan Perusahaan mengalami Pasang Surut yang luar biasa dengan dua kali dilanda krisis Moneter, pada tahun 1994 saat kondisi Perusahaan pada titik kritis Bapak Ir. Rudy Hadisaputra mengajak bergabung Bapak Ir. Purwanto yang dianggap mampu mengurus Proyek Jalan terutama proyek Jalan bantuan SFD (Saudi Fund For Development) (PT. Rodateknindo Purajaya, 2023).

Pada Tahun 1996 Bapak Ir. Rudy Hadisaputra melepaskan semua kepemilikan dan kegiatan di Perusahaan, dengan maksud untuk mulai bisnis baru di Jakarta. Pada Menjelang tahun 2000 pada Perusahaan pada titik terendah Bapak Ir. Mahmudi Janto meninggalkan Perusahaan yang saat itu juga Bapak Ir. Mahmudi Janto terpilih menjadi Anggota DPRD Provinsi dari PDIP. Sejak Tahun 2004 Perusahaan mulai menunjukkan perkembangan baik. Secara perlahan Aset

Perusahaan yang negatif menjadi Perusahaan dengan aset Positif pada tahun 2008. Perusahaan dari 2004 sampai saat ini bergerak di Spesialisasi Proyek Jalan dan Bandara (Runway, Taxiway, Apron). Pada Tahun 2016 Perusahaan melakukan Investasi Alat Berat dengan berani termasuk menambah 1 unit Asphalt Mixing Plant untuk menjamin pekerjaan proyek tepat waktu, tepat mutu dan tepat kuantitas. Ditahun 2018 perusahaan melakukan investasi Batching Plant, Crawler Crane XCMG 55T, 8 unit Truck Mixer dan alat berat lain seiring bertambahnya kuantitas pekerjaan Beton, seperti Pekerjaan Perkerasan Appron Bandara yang semula perkerasan Aspal diganti menjadi Perkerasan Beton.

Visi yaitu perusahaan jasa konstruksi unggul dengan memberi hasil optimal kepada pemberi kerja (“*owner*”) dengan misi yaitu memberi penghasilan layak untuk seluruh karyawan dan mendapat keuntungan layak untuk perkembangan perusahaan dan deviden pemegang saham.

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap pelanggan. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat menjadi masukan bagi pihak PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu dalam membuat lingkungan kerja

yang sesuai dengan karakteristik karyawannya di masa yang akan datang. Berikut adalah penjelasan karakteristik responden berdasarkan:

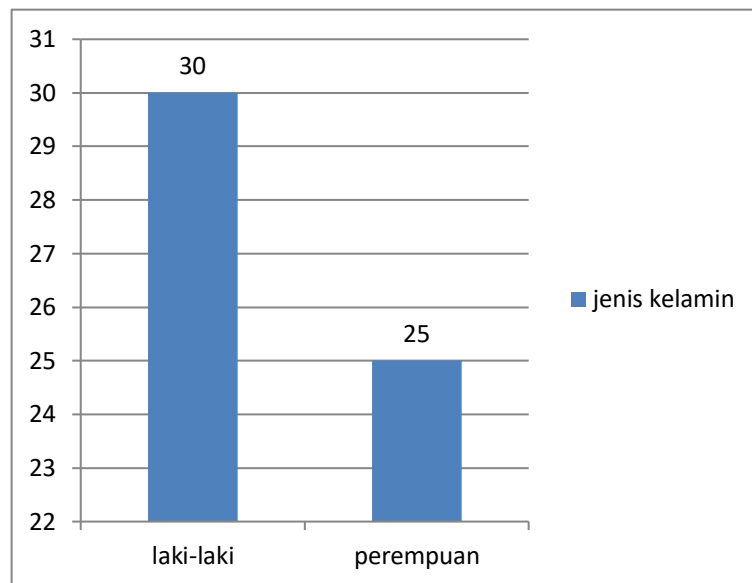
a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin:

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	30	54,54
Perempuan	25	45,46
Total	55	100

Sumber: Hasil Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 55 jumlah responden, yang paling dominan adalah laki-laki yaitu sebanyak 30 dengan persentase (54,54%) berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 dengan persentase (45,46%) karena di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu lebih banyak yang laki-laki dibandingkan perempuan karena jenis pekerjaan di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu dominan pekerjaan laki-laki seperti karyawan lapangan sedangkan karyawan perempuan hanya staff saja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada grafik berikut:



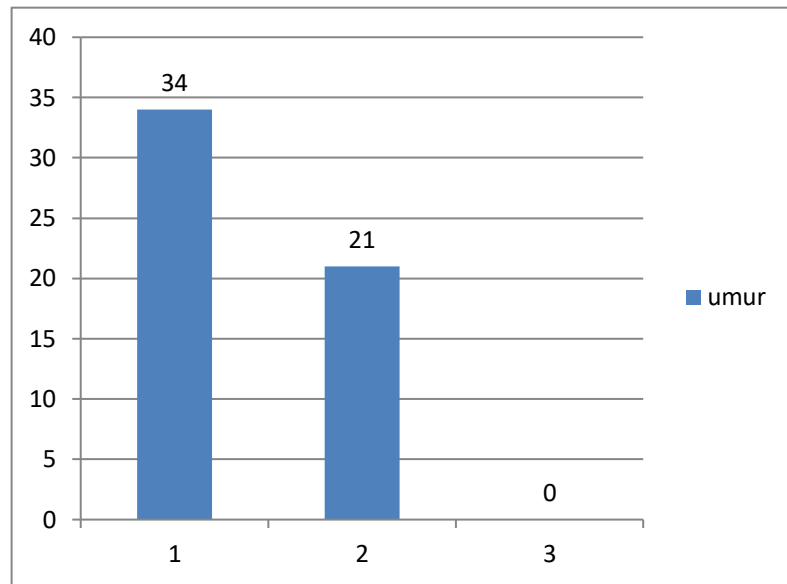
b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Presentase
20-30 tahun	34	61,81
31-50 tahun	21	38,19
>50 tahun	-	-
Total	55	100

Sumber: Hasil Kesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, dari 55 jumlah responden, sebanyak 34 orang (61,81%) berusia 20-30 tahun, 21 orang (38,19%) responden berusia 31-50 tahun, artinya karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu memiliki usia yang relatif muda masih produktif. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



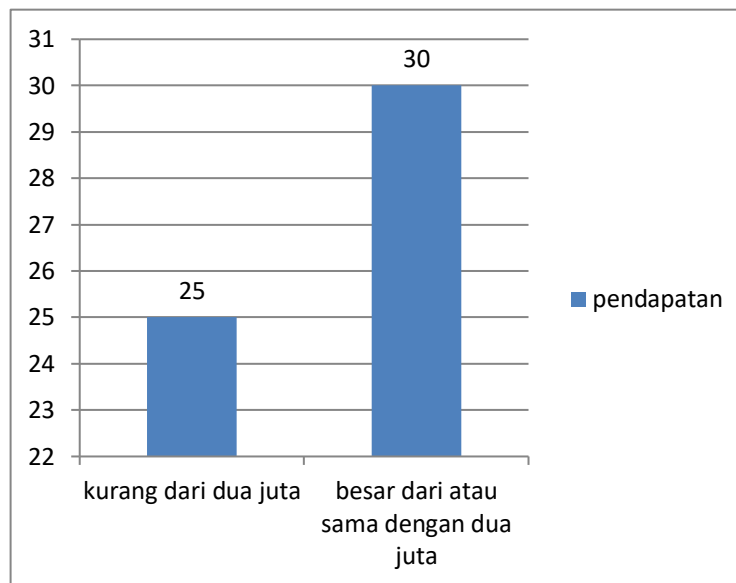
c. Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Jumlah	Presentase
< Rp.2.000.000	25	45,46
≥ Rp. 2.000.000	30	54,54
Total	55	100

Sumber: Hasil Kesioner, 20122

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, dari 55 jumlah responden, sebanyak 25 orang (45,46%) memiliki pendapatan <Rp. 2.000.000 , 30 orang (54,54%) responden memiliki pendapatan diatas \geq Rp. 2.000.000, artinya karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu memiliki gaji yang cukup tinggi untuk karyawan. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan dapat dilihat di bawah ini:



d. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

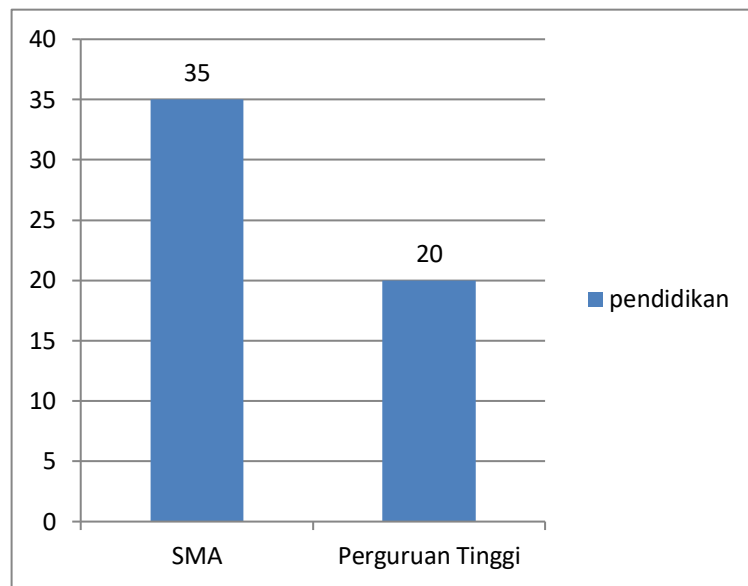
Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu adalah

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	35	63,63
Perguruan Tinggi	20	36,37

Sumber: Hasil Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 55 jumlah responden, 35 (63,63%) orang responden berpendidikan SMA dan 20 orang (36,37%) berpendidikan perguruan tinggi. PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu memiliki banyak karyawan lapangan yang rata-rata berpendidikan tingkat SMA dan hanya dewan direksi dan sebagian staff saja yang berpendidikan perguruan tinggi. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:



4.1.3 Pengaruh Responden Terhadap Variabel Penelitian

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan, berikut adalah kriteria jawaban responden terhadap pengisian kuesioner.

1. Pengaruh Responden terhadap Variabel Komitmen organisasi

Adapun pengaruh responden tentang komitmen organisasi didapatkan dari hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Pengaruh Responden Tentang Komitmen organisasi

Pernyataan	Skor					Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
Karyawan memberikan layanan terbaik untuk masyarakat Bengkulu			35	13	7	192	3,49
Perusahaan memberikan perlakuan yang sama untuk semua karyawan			27	18	10	203	3,69

Perusahaan memberikan perlakuan yang sama kepada masyarakat Bengkulu dalam mempersembahkan produk			17	14	24	227	4,12
Perusahaan memberikan perlakuan yang adil kepada masyarakat Bengkulu dalam mempersembahkan produk			21	25	9	208	3,78
Karyawan setia kepada perusahaan tempat dia bekerja			31	9	15	204	3,70
Karyawan setia kepada perusahaan dan bekerja dengan totalitas			16	28	11	215	3,90
Setiap karyawan harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan			15	13	27	232	4,21
Karyawan tidak menghindar dari kesalahan yang telah diperbuat dan bertanggungjawab			22	23	10	208	3,78
Rata-rata							3,83

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas nilai rata-rata untuk nilai yaitu 3,83 dengan kriteria baik.

2. Pengaruh Responden Terhadap Motivasi kerja

Adapun pengaruh responden tentang motivasi kerja dari hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Pengaruh Responden Tentang Motivasi kerja

Pernyataan	Skor					Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
Saya banyak terlibat dengan kegiatan yang ada pada perusahaan			30	12	13	203	3,69
Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan			31	16	8	197	3,58
Saya sangat memegang komitmen saya terhadap perusahaan			16	22	17	221	4,01
Akan sangat berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini			26	19	10	204	3,70
Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya karena saya sudah banyak menyumbangkan ide dan gagasan untuk kemajuan perusahaan			16	12	27	231	4,2
Saya sangat bangga bisa bekerja di perusahaan ini			26	15	14	208	3,78
Saya tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya			30	17	8	198	3,6
Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan			17	25	13	216	3,92
Rata-rata							3,81

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel nilai rata-rata untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,81 dengan kriteria baik.

3. Pengaruh Responden Terhadap Produktivitas kerja

Adapun pengaruh responden tentang produktivitas kerja dari hasil pengisian kuuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Pengaruh Responden Tentang Produktivitas kerja

Pernyataan	Skor					Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.			35	13	7	192	3,49
Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan.			27	18	10	203	3,69
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.			17	14	24	227	4,12
Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu			21	25	9	208	3,78
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur			31	9	15	204	3,70
Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan			16	28	11	215	3,90
Pekerjaan yang saya lakukan di evaluasi			15	13	27	132	4,21
Pekerjaan yang saya lakukan selalu di awasi			21	25	9	208	3,78
Rata-rata							3,83

Sumber: Hasil Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel nilai rata-rata untuk variabel produktivitas kerja sebesar 3,83 dengan kriteria cukup baik.

4.1.4 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Adapun hasil uji coba validitas yang telah dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Ket
X1			
1	0,974	0,2573	Valid
2	0,862	0,2573	Valid
3	0,708	0,2573	Valid
4	0,790	0,2573	Valid
5	0,770	0,2573	Valid
6	0,859	0,2573	Valid
7	0,961	0,2573	Valid
8	0,707	0,2573	Valid
X2			
1	0,719	0,2573	Valid
2	0,791	0,2573	Valid
3	0,760	0,2573	Valid
4	0,708	0,2573	Valid
5	0,750	0,2573	Valid
6	0,707	0,2573	Valid
7	0,700	0,2573	Valid
8	0,785	0,2573	Valid
Y			
1	0,791	0,2573	Valid
2	0,720	0,2573	Valid
3	0,737	0,2573	Valid
4	0,715	0,2573	Valid
5	0,723	0,2573	Valid
6	0,746	0,2573	Valid
7	0,798	0,2573	Valid
8	0,755	0,2573	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (X) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai $r_{\text{tabel}} = 0,2573$ (Terlampir). Adapun indikator bahwa item pertanyaan pada kuesioner dikatakan valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. R_{tabel} yang merupakan ketetapan adalah 0,2573.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil uji validitas kuesioner pada tabel Rekapitulasi item reliabilitas kuesioner sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Komitmen organisasi	0,845	0,6	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,734	0,6	Reliabel
3	Produktivitas kerja	0,756	0,6	Reliabel

Sumber: Sugiyono, 2015

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel pengamatan yang dilakukan uji reliabilitas menunjukkan hasil yang reliable dikarenakan nilai reliabilitas di atas nilai Alpha Cronbach.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

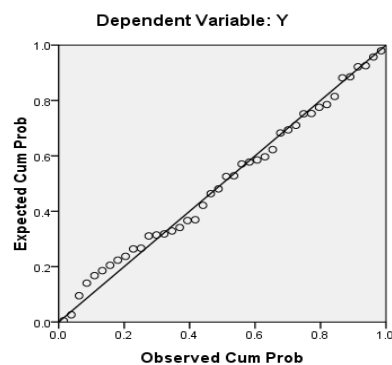
Untuk mengetahui kualitas data, maka dilakukan beberapa tahap berikut:

1. Normalitas

Uji normalitas model *moderator regression analysis* dilakukan dengan melihat grafik P-P plot pada persamaan pertama dan persamaan kedua:

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, dikatakan tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan *VIF* ≤ 10 . Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada table berikut ini

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		(Constant)	7.577	1.455				-.396
	X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971
	X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 dan X2 memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji *glesjer*. Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat probabilitas signifikansinya diatas 0,05 atau 5 %. Hasil dari pengujian heteroskedasitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	7.577	1.455		-.396	.694		
	X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971
	X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai standar koefisien beta dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 11 Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	7.577	1.455		-.396	.694		
	X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971
	X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Data Sekunder di olah 2023

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 22 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 7,577 + 0,592 X_1 + 0,323 X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta = 7,577 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai produktivitas kerja akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 7,577
 - b. Nilai koefisien variabel (X_1). Bernilai positif yaitu 0,592 artinya apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,592 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) nilainya konstan.
 - c. Nilai koefisien variabel variasi (X_2) 0,323. Bernilai positif yaitu 0,323 artinya apabila motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,323 satuan dengan asumsi variabel (X_1) nilainya konstan.
5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R^2), hasil uji adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	.922	.914	1.456	2.138

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2)=0,922. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 92,2 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

4.1.6 Uji Hipotesis

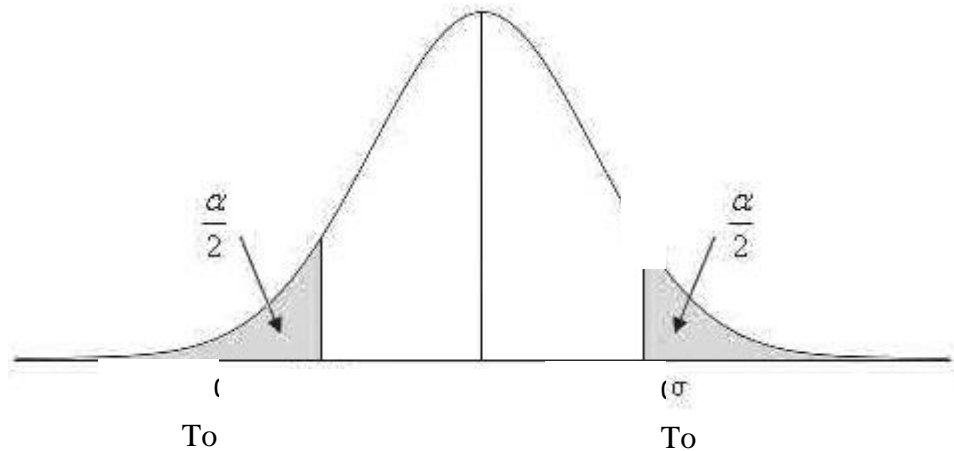
1. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

Tabel 13 Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	928.074	4	232.019	109.496	.000 ^a
	Residual	78.402	37	2.119		
	Total	1006.476	41			
a. Predictors: (Constant), X1, X2						
b. Dependent Variable: Y						

Gambar 4.2. Kurva Distribusi Ditolak Dan Diterima



Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana $(109.496 > 2,77)$ dan $(f_{sig} < \alpha)$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen yaitu X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel (Y).

2. Hasil Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

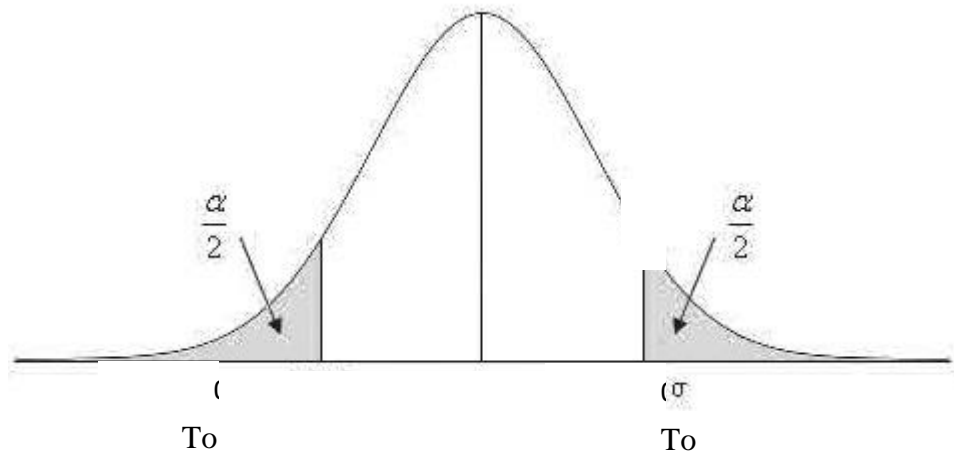
Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

Tabel 14 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	7.577	1.455		-.396	.694		
	X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971
	X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	7.577	1.455		-.396	.694			
	X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971	
	X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642	
a. Dependent Variable: Y									

Gambar 4.3. Kurva Distribusi Ditolak Dan Diterima



Jika nilai Signifikan 0.05 maka H_0 ditolak. Jika nilai signifikan >0.05 maka H_0 diterima. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana ($5,764 > 1.67303$), dan $sig < \alpha = (0.000 < 0,05)$.

Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu dikarenakan

$t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $(2,240 > 1.67303)$, dan $sig < \alpha = (0.031 < 0,05)$.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Komitmen pada organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan dan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi, (Suhariadi, 2009:231). Sedangkan Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis kedalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal (Winardi, 2004:128).

Berdasarkan penelitian Menurut Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan Menurut Arizona, Riniwati, Harahap (2013) mengatakan Secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Subejo, Troena, Thoyib, Aisjah (2013) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi yang dibangun oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal Suswati dan Budianto (2013) Berdasarkan hasil analisis data, affective commitment, dan continuance commitment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Malang Utara. Adapun normative commitment menurut hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Malang Utara.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu sebesar 0,031 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang

didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Motivasi merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa motivasi adalah *output* dari suatu pekerjaan. *Output* yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai motivasi dan indikator tersebut berpengaruh terhadap prestasi. Indikator tersebut adalah semangat dan kemampuan.

Apabila karyawan mempunyai sikap dan sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat karyawan yang cenderung kurang mendukung pekerjaan seperti tidak adanya kemauan untuk mengembangkan diri serta bekerja sama dengan orang lain tentunya berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Motivasi karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan. Oleh karena itu pimpinan

perusahaan harus berusaha menciptakan budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya motivasi yang baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya sebesar 0,031 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap produktivitas kerja(Y).
3. Komitmen organisasi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya dengan nilai $F_{sig} < \alpha$ dimana F_{sig} sebesar 0,000.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ,pembahasan dan kesimpulan yang di peroleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu agar memberikan komitmen organisasi dan menciptakan motivasi kerja yang baik di perusahaan karena komitmen organisasi dan motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja.

2. Bagi Perusahaan bahwa komitmen organisasi atau X_1 lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja hendaknya perusahaan dapat membuat karyawan tetap bertahan dengan komitmen awalnya terhadap perusahaan
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan semakin memperluas penelitiannya dengan melakukan penelitian serupa dengan studi kasus yang berbeda serta diharapkan dengan menambah beberapa variabel yang belum diteliti oleh penelitian ini seperti pengaruh lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron, Robert (2018). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Basu Swastha, 2017. *Manajemen Pemasaran Modern*, Liberty Offset, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen SDM*. Jakarta: Indeks.
- Fraenkel dan Wallen. 2018. *How to Design and Evaluate. Research in Education 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill Higher Education
- Foster, B. S., dan R. Karen, 2021, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM, Jakarta
- Gabriela dkk. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala.. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.2 April 2019, Hal. 2531 – 2540
- Ghozali. 2021. *Metode dan Uji Penelitian*. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- HHasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Kusumalita dan Satrya. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak.. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, 2019 :4704-4730
- Khusaini. 2017. *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Luthans. 2016. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh.*. Yogyakarta.: PT. Andi Handoko.
- McShane, S.L., & Glinow, M.A.V. 2018. *Organizational Behavior : Emerging Realities for the Workplace Revolution*. New York: McGraw Hill.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: BPFÉ.
- Mathis, R. L. 2016. *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Salemba Empat. Jakarta.
- Martoyo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. PT BPFÉ.
- Mayer dan Allen. 2016. *Produktivitas dan Kinerja dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Mooday Et Al (2017). *Measuring Social Return On Investment Lessons. From Organizational Implementation Of Sroi In The Netherlands*.
- Mulyani. 2017. *Metode Analisis Dan Perancangan Sistem*. Bandung: Abdi Sistematika.
- Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.
- Noermijati. 2017. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ondy R Wayne. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Oktorita, Y. B., Rosyid, H. F., Lestari, A. (2018). *Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Karyawan Pada Perusahaan*. Jurnal Psikologi. 2, 116-132.
- Parinussa. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Hubungannya*. Jakarta : Erlangga.
- Robins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadarmayanti. 2017. *Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Erlangga.
- Samsudin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Jaya. Bandung.
- Sari. 2021. *Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bengkulu*. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu.

- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Setiawan. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja*. Bandung : Alfabeta.
- Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suhariadi, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Airlangga University Press.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama,. Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitati, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. RODATEKNINDO PURAJAYA

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan di bawah ini. Saya mohon Bapak/Ibu dapat menjawab pernyataan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang anda pilih dan menuliskan jawaban pada tempat yang telah disediakan.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

A. Identitas Peneliti

Nama : Prayu Ivantri
NPM : 20040011
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Dehasen Bengkulu

B. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Umur : 20 - 30 tahun
 31 - 50 tahun > 50 tahun
Tingkat Pendidikan : SMA Perguruan Tinggi
Pendapatan : < Rp. 2.000.000
 ≥ Rp. 2.000.000

C. Petunjuk Pengisian Jawaban

1. Pada lembaran ini terdapat beberapa pernyataan yang harus Bapak/Ibu tanggap. Kepada Bapak/Ibu kami mohon untuk berkenan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
2. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

3. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

4. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Pernyataan Tentang Komitmen Organisasi (X1)						
No.	Pernyataan tentang Komitmen Organisasi	STS	TS	RR	S	SS
<i>Affective commitment</i>						
1.	Saya banyak terlibat dengan kegiatan yang ada pada perusahaan					
2.	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan					
3.	Saya sangat memegang komitmen saya terhadap perusahaan					
<i>Continuance commitment</i>						
4.	Akan sangat berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini					
5.	Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya karena saya sudah banyak menyumbangkan ide dan gagasan untuk kemajuan perusahaan					
6.	Saya sangat bangga bisa bekerja di perusahaan ini					
<i>Normative commitment</i>						
7.	Saya tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya					

8.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan					
----	--	--	--	--	--	--

Pernyataan Tentang Motivasi Kerja (X₂)						
No.	Pernyataan Tentang Motivasi Kerja	STS	TS	RR	S	SS
Pekerjaan itu sendiri (<i>the workit self</i>)						
1.	Adanya rasa nyaman karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang					
2.	Pekerjaan yang dilakukan membuat karyawan semangat					
Prestasi yang diraih (<i>achievement</i>)						
3.	Adanya tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan					
4.	Adanya keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Pengakuan orang lain (<i>recognition</i>)						
5.	Adanya penghargaan yang diberikan dari atasan rekan kerja, bawahan kepada karyawan					
6.	Adanya penghargaan yang diberikan dari masyarakat kepada karyawan					
Tanggung jawab (<i>responsible</i>)						
7.	Adanya kesempatan yang diberikan untuk memikul tanggung jawab kerja					
8.	Adanya kesempatan yang diberikan untuk melaksanakan tugas secara mandiri					

Pernyataan Tentang Produktivitas kerja Karyawan (Y)						
No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Sikap kerja						
1.1.	Karyawan memiliki sikap kerja yang baik					
Tingkat ketrampilan						
2.2.	Karyawan memiliki tingkat ketrampilan yang tinggi					
Hubungan antara lingkungan kerja						
3.3.	Adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan semua karyawan					
Efisiensi tenaga kerja						
4.4.	Adanya efisiensi tenaga kerja yang diberikan karyawan					
Manajemen produktivitas						
5.5.	Karyawan diberikan manajemen produktivitas oleh perusahaan					
Tingkat Penghasilan						
6.	Karyawan memiliki tingkat penghasilan yang baik					
7.	Penghasilan karyawan cukup untuk kebutuhan					
Sarana produksi						
8.	Adanya sarana produksi yang baik dari perusahaan					